

Työterveyslaitoksen tasa- arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021-2025

Työryhmä:

Hakumäki Laura

Lindroth-Hämäläinen Heidi

Lindström Sara

Nevala Nina

Nikunlaakso Risto

Peker Pia

Perttula Pia

Rydman Vilja

Stengård Jari

Tiura Tuuli

Toppinen-Tanner Salla

Sisällys

1	Johdanto	3
1.1	Tasa-arvo	3
1.2	Yhdenvertaisuus	4
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja viestintäsuunnitelma	4
3	Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta Työterveyslaitoksessa	5
3.1	Henkilöstö ja päätöksentekijät sukupuolen mukaan	6
3.2	Henkilöstön ikärakenne	7
3.3	Henkilöstön palkat	8
3.4	Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen	9
3.5	Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen kokeminen	10
3.6	Perhevapaat sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen	13
3.7	Epäasiallinen kohtelu	15
3.8	Yhteistoimintaneuvotteluiden toimenpiteet henkilöstöön	16
4	Edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisen tarkastelu	17
5	Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2021-2025	23
6	Lähteet	26

1 Johdanto

Työterveyslaitos on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka, jossa työntekijöiden tasapuolinen kohtelu huomioidaan aktiivisesti arjessa. Visiomme ”Hyvinvointia työstä” toteutuu myös oman henkilöstön kohdalla.

Tämä Työterveyslaitoksen Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021-2025 on laadittu Työterveyslaitoksen Tasa-arvoryhmässä, johon kuuluu työnantajan ja henkilöstön edustajia. Suunnitelman toteutustavasta on kuultu Työterveyslaitoksen yhteistoimintaneuvottelukuntaa (YTNK). Suunnitelma on lakisääteinen ja se perustuu sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslakeihin.

Työterveyslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma painottuu henkilöstöä koskeviin asioihin, mutta tavoitteissa ja toimenpiteissä on lisänä oma osionsa Työterveyslaitoksen asiakkaita ja yhteistyökumppaneita koskeviin asioihin.

1.1 Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä, mutta suomalaisessa lainsäädännössä sillä tarkoitetaan yleensä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Myös perustuslaki velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Pääministeri Sanna Marinin hallitus on asettanut tavoitteeksi nostaa Suomen tasa-arvon kärkeksi. Hallitus on 25.6.2020 hyväksytyn Tasa-arvo-ohjelman mukaisesti sitoutunut edistämään tasa-arvoa. Tasa-arvo-ohjelman keskeisiä teemoja ovat työelämän ja perheiden tasa-arvon parantaminen sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja naisiin kohdistuvan väkivallan, muun muassa seksuaalisen

häirinnän torjuminen. Muita teemoja ovat esimerkiksi palkka-avoimuuden lisääminen, sukupuolivähemmistöihin kuuluvien aseman parantaminen ja tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa.

1.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Saavutettavuusdirektiivin mukaan julkisten organisaatioiden kaikkien sähköisten palvelujen on sovellettava kaikille.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja viestintäsuunnitelma

Ennen tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista kutsuttiin vapaaehtoisista kokoon Työterveyslaitoksen uusi Tasa-arvoryhmä. Tasa-arvoryhmässä keskusteltiin suunnitelman toteuttamistavasta ja sisällöstä. Toteuttamistapaan kysyttiin kantaa johtoryhmältä sekä yhteistoimintaneuvottelukunnalta. Tasa-arvoryhmässä sovittiin työnjaosta ja laadittiin tämä suunnitelma. Kunkin vuoden ensimmäisen kvartaalin aikana tasa-arvoryhmässä tehdään vuosittainen tarkastelu suunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta, sekä tehdään lakisääteinen palkkavertailu nimikeryhmittäin. Vuoden 2021 alussa ei tavoitteiden toteutumisen arviointia vielä tarvita.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (ns. pääsuunnitelma), sekä suunnitelman vuosittaisen tarkastelun tulokset, käsitellään johtoryhmässä ja yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Pääsuunnitelma sekä vuosittaisen tarkastelun tulokset julkaistaan Työterveyslaitoksen Intrassa. Pääsuunnitelma julkaistaan myös Työterveyslaitoksen ulkoisilla verkkosivuilla. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pidetään esillä Työterveyslaitoksen sisäisessä viestinnässä tasa-arvoryhmän toimesta.

Jokainen esihenkilö vastaa oman salkkunsaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Tasa-arvoryhmä ja henkilöstöhallinto tukevat esihenkilöitä muun muassa laatimalla taustamateriaalia esimerkiksi salkun henkilöstöpäätösten tekemistä ajatellen. Kokonaisvastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä on Työterveyslaitoksen johtoryhmällä.

3 Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta Työterveyslaitoksessa

Suunnitelman tässä osiossa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta Työterveyslaitoksella. HR-järjestelmästä kerätyt tiedot ovat pääosin 31.3.2020 tilanteesta, koska suunnitelman lukujen kerääminen aloitettiin huhtikuussa 2020. Tässä selvitysosiossa on myös hyödynnetty vuosittaisten VM Baro työtyytyväisyyskyselyjen tuloksia, joista tuoreimmat ovat syksyltä 2019, sekä seitsemän vuoden tauon jälkeen tehdyn Tasa-arvokyselyn tuloksia huhtikuulta 2020.

Tasa-arvokyselyssä kysyttiin kokemuksista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Työterveyslaitoksella. Vastaajia kyselyssä oli 264 henkilöä, joka edustaa 54% henkilöstöstä. Edellisen kerran vuonna 2013 toteutetussa kyselyssä kysyttiin aiemmin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Vuoden 2020 kyselyssä sukupuolivaihtoehtoja oli taustatiedoissa kolme (mies, nainen ja muu) sekä "en halua vastata" ja sukupuolten väliset tasa-arvokysymykset keskittyivät pelkän naisten ja miesten sijaan yleisemmin sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Vuoden 2020 Tasa-arvokyselyssä taustakysymykseen sukupuolesta vastasi "muu" tai "en halua vastata" vaihtoehdon ainoastaan 12 henkilöä, joten tuloksissa päädyttiin vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi vertailemaan vain naisia (192 vastaajaa) ja miehiä (60 vastaajaa) silloin kun kysymys vaati eri sukupuolten vastausten vertailua.

3.1 Henkilöstö ja päätöksentekijät sukupuolen mukaan

Työterveyslaitoksen henkilöstöön kuului 31.3.2020 tilanteessa 488 henkilöä, joista 357 (73%) oli naisia ja 131 (27%) miehiä. Miesten osuus on vähentynyt kahdella prosenttiyksiköllä edellisen selvityksen vuoden 2014 lopun tilanteeseen verrattuna. Henkilöstön kokonaismäärä on vähentynyt vuoden 2014 lopun ja 31.3.2020 tilanteen välillä 209 henkilöllä.

Määräaikaiset

Henkilöstöstä oli 31.3.2020 tilanteessa määräaikaisessa työsuhteessa 78 henkilöä, joista 57 naisia (73%) ja 21 miehiä (27%), eli täsmälleen samat osuudet kuin koko henkilöstössä naisten ja miesten osuudet. Vuoden 2020 Tasa-arvokyselyssä 47% määräaikaisista vastasi haluavansa mieluummin vakituisen työsuhteen.

Toimipaikkakuntien sukupuolijakauma

Työterveyslaitos toimii viidellä eri paikkakunnalla, kuudessa eri toimipisteessä. Miesten osuus paikkakunnan henkilöstöstä on suurin Helsingissä ja pienin Oulussa. Oheisessa taulukossa näkyy naisten ja miesten osuudet paikkakuntien henkilöstöistä 31.3.2020 tilanteessa.

Taulukko 1. Työterveyslaitoksen toimipaikkakuntien henkilöstön sukupuolijakaumat

Toimipaikka	Henkilöstö	Naisia	Miehiä
Helsinki	329	71 %	29 %
Kuopio	44	76 %	24 %
Oulu	39	84 %	16 %
Tampere	45	77 %	23 %
Turku	31	79 %	21 %

Esihenkilöt

Esihenkilöiksi nimettyjä oli 31.3.2020 kolme ohjelmapäällikköä, 11 salkkujen johtajaa, kaksi osaamiskeskuksen johtajaa, sekä pääjohtaja. Heistä 12 oli naisia (71%) ja viisi miehiä (29%).

Johtoryhmä

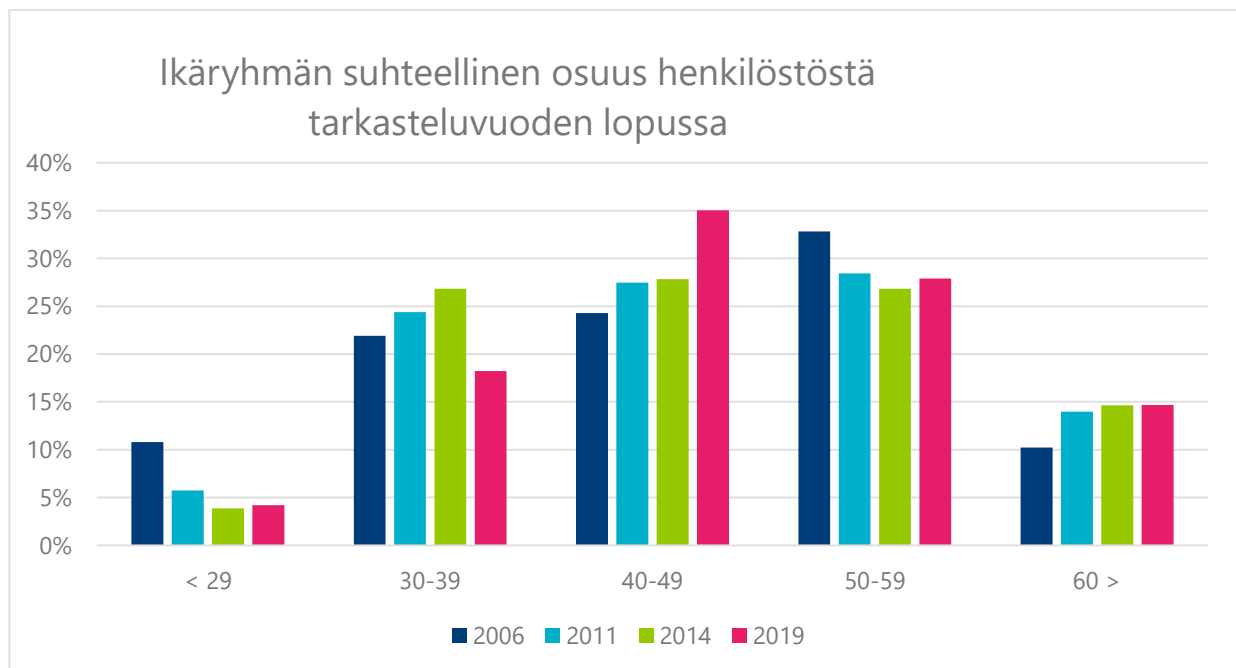
Johtoryhmään kuului salkkujohtajat, osaamiskeskusten johtajat, pääjohtaja sekä pääjohtajan sihteeri. Johtoryhmän kokoonpanossa oli 12 naista (80%) ja kolme miestä (20%).

Johtokunta

Työterveyslaitoksen ylin päättävä elin on johtokunta, jonka määrää Valtioneuvosto kolmeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Johtokuntaan kuului puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja kahdeksan muuta jäsentä. Johtokuntaan kuului 6 naista (60%) ja 4 miestä (40%). Heidän lisäksi johtokunnan työskentelyyn osallistuu Työterveyslaitoksen pääjohtaja, pääjohtajan sihteeri ja henkilöstön edustaja. Heidät mukaan lukien johtokunnan sukupuolijakauma on 8 naista (62%) ja 5 miestä (38%).

3.2 Henkilöstön ikärakenne

Työterveyslaitoksen henkilöstön ikärakennetta on tarkasteltu 31.12.2019 tilanteesta. Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2019 lopussa noussut 47,5 vuoteen, kun se vuonna 2014 oli 46,5 vuotta ja vuonna 2011 oli 46,3 vuotta. Ikäjakauma oli 31.12.2019 tilanteessa painottunut 40-49 vuotiaiden (35%) ja 50-59 vuotiaiden (28%) ikäryhmiin. Kolmanneksi yleisin ikäryhmä oli 30-39 vuotiaat (18%) ja lähes saman verran oli 60 vuotta täyttäneitä (15%). Alle kolmekymmentävuotiaita oli neljä prosenttia henkilöstöstä.



Kuva 1. Työterveyslaitoksen henkilöstön ikärakenne vuosina 2006 (n=891), 2011 (n=816), 2014 (n=697) ja 2019 (n=477)

3.3 Henkilöstön palkat

Henkilöstön kokonaispalkkoja vertailtiin nimikeryhmittäin. Vertailuun otettiin mukaan vain ne nimikeryhmät, joissa on molemmat sukupuolet edustettuna. Vertailuun ei otettu mukaan TES-ulkopuolisten nimikeryhmää, johon kuuluvat erikoistuvat lääkärit, kliiniset opettajat sekä ylin johto. Vertailussa havaittiin, että naisten keskipalkat olivat miesten keskipalkkoja selvästi pienempiä nimikeryhmissä laboratorioala, lääkärit ja psykologit, sekä tutkijat. Asiantuntijoissa, assistenteissa ja koordinaattoreissa, sekä päälliköissä sukupuolten välistä palkkaeroa ei juurikaan ollut. Tulosten tulkinnassa pitää huomioida, että kahdessa ryhmässä (Assistentit ja koordinaattorit sekä Laboratorioala) miehiä on erittäin vähän.

Taulukko 2. kokonaispalkat nimikeryhmittäin 25.6.2020

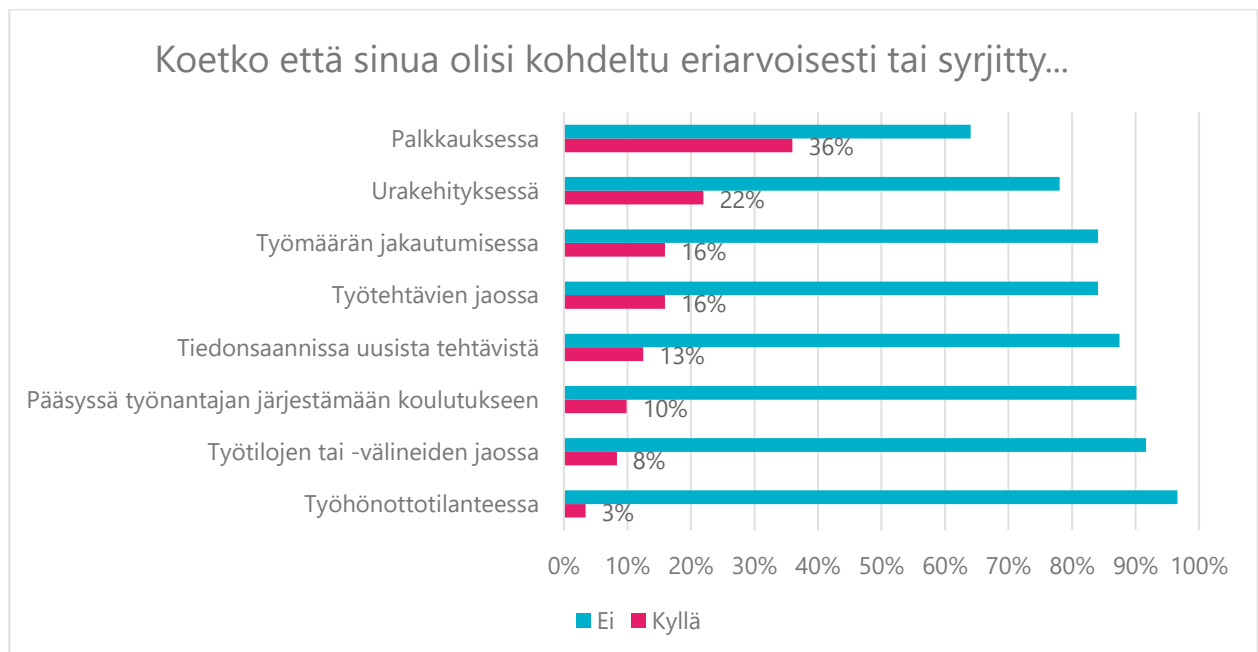
Kokonaispalkan (kp) keskipalkat	
Nimikeryhmä	Naisten kp miesten kp:sta (%)
Asiantuntijat	103 %
Assistentit ja koordinaattorit	98 %
Laboratorioala	84 %
Lääkärit ja psykologit	83 %
Päälliköt	100 %
Tutkijat	84 %

Rahapalkan lisäksi Työterveyslaitos tarjoaa henkilöstöetuja, kuten lounasetu, vapaa-ajan tapaturmavakuutus ja kattava työterveyshuolto. Edut kuuluvat kaikille henkilöstön jäsenille muutamien

poikkeuksin. Liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu sekä tietyt korvaukset tarjotaan yli puolen vuoden työsuhteessa oleville. Kuukausipalkkainen henkilöstö voi käyttää työaikaan tunnin viikossa fyysisen kunnon ylläpitoon. Osa-aikaiset kuukausipalkkaiset henkilöt voivat käyttää etua suhteessa työaikaprocenttiinsa.

3.4 Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen

Vuoden 2020 tasa-arvokyselyssä kysyttiin ovatko vastaajat kokeneet syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Eniten syrjintää oli koettu palkkauksessa (36 %), urakehityksessä (22 %), työtehtävien jaossa (16 %) sekä työmäärän jakautumisessa (16 %). Vähiten syrjintää oli koettu työhönottotilanteessa (3 %), työtilojen ja -välineiden jaossa (8 %) sekä pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen (10 %).



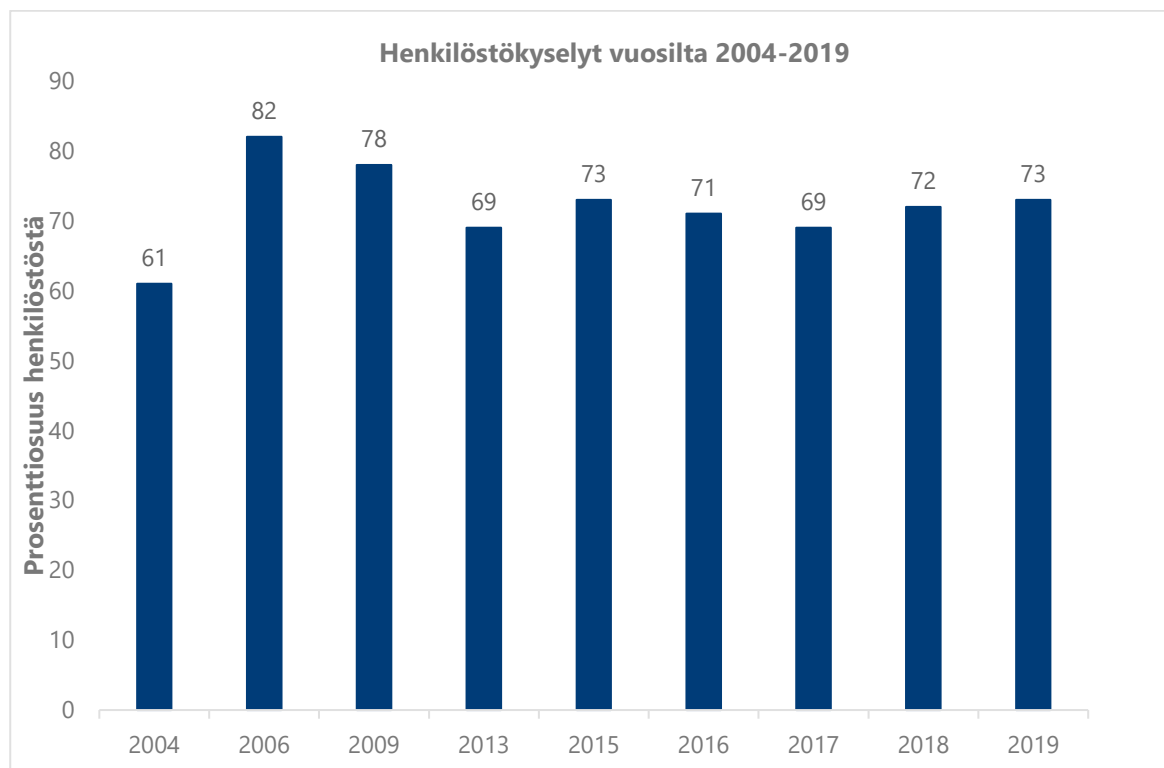
Kuva 2. Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen

Miesten joukossa koettiin eniten eriarvoista kohtelua tai syrjintää palkkauksessa (17 %), urakehityksessä (12 %) ja työtehtävien jaossa (10 %). Naisten joukossa koettiin eniten eriarvoista kohtelua tai syrjintää palkkauksessa (40 %), urakehityksessä (22 %) ja työmäärän jakautumisessa (18 %). Taustatiedoissa Muu/ En halua vastata -sukupuolivalinnan merkinneet olivat kokeneet eriarvoista kohtelua tai syrjintää enemmän kuin vastaajat keskimäärin.

Syrjintää tai eriarvoista kohtelua kokeneilta kysyttiin myös mistä he arvelevat eriarvoisen kohtelun johtuvan. Eniten eriarvoisen kohtelun syyksi arveltiin jokin muu (38 %), koulutustausta (34 %) ja sukupuoli (23 %). Syyn tarkennuksena jokin muu -vastanneilla korostuivat työskentelypaikkakunta (7 mainintaa), esihenkilötyö (7 mainintaa) ja työkokemuksen huomiotta jättäminen palkassa (5 mainintaa). Yksikään ei ilmoittanut kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai vamman, eikä pienten lasten huoltajuuden vuoksi.

3.5 Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen kokeminen

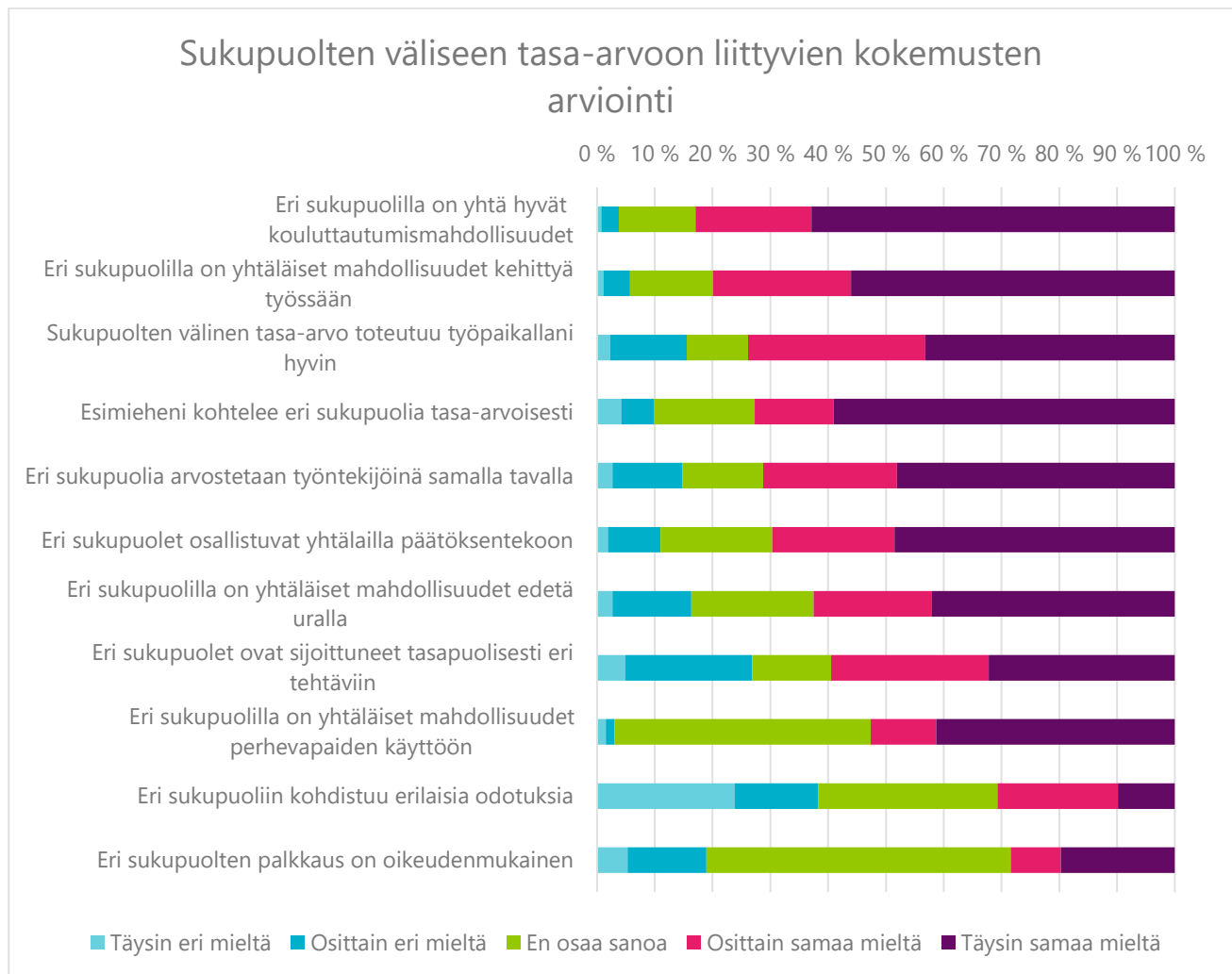
Työterveyslaitoksen henkilöstölle syksyllä 2019 tehdyn VM Baro -kyselyn mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo toteutui hyvin. Tyytyväisiä ja erittäin tyytyväisiä oli yhteensä 73% vastaajista. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista on kysytty vuosittain koko henkilöstölle suunnattujen tyytyväisyys- ja ilmapiirikyselyiden osana (Party, Innostuksen spiraali, VM Baro). Vuodesta 2015 lähtien sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen tyytyväisyys on pystynyt lähes samalla tasolla.



Kuva 3. Tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä: osuus vastaajista (%), jotka ovat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen

Vuoden 2020 Tasa-arvokyselyssä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä kokemuksia kysyttiin 11. väittämässä. Eniten samaa mieltä (täysin tai osittain samaa mieltä) oltiin väittämien kanssa kohdissa Eri sukupuolilla on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet (83 %), Eri sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään (80 %) ja Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin (74%).

Eniten eri mieltä (täysin tai osittain eri mieltä) oltiin väittämien kanssa kohdissa Eri sukupuoliin kohdistuu erilaisia odotuksia (38 %), Eri sukupuolet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin (27 %) ja Eri sukupuolten palkkaus on oikeudenmukainen (19 %).

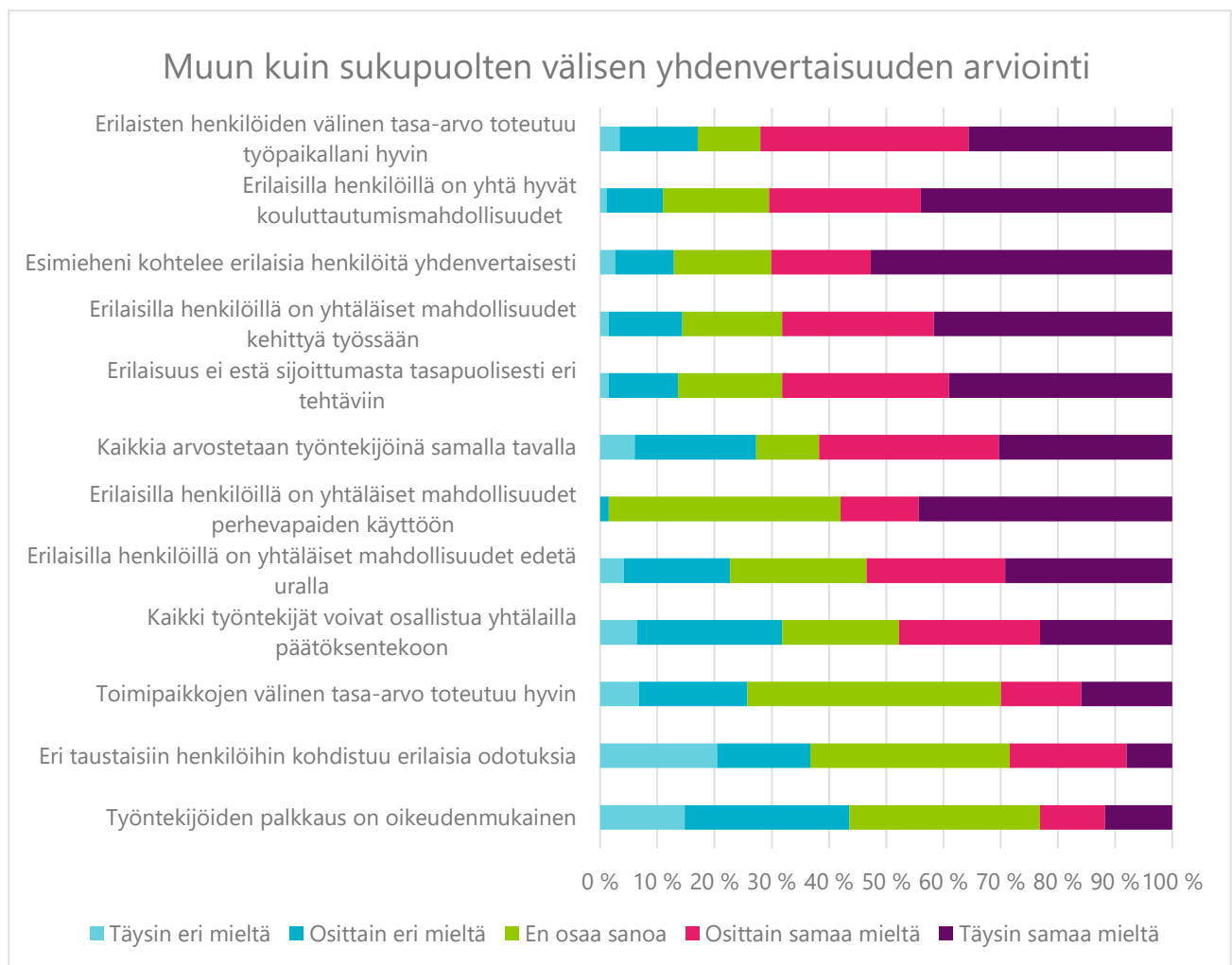


Kuva 4. Sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvien kokemusten arviointi (Tasa-arvokysely 2020)

Pelkästään ikä-tasa-arvoa koskien vuoden 2020 tasa-arvokyselyssä ei ollut omaa kysymystä, mutta kyselyssä oli oma 12 kohtainen väittämälistansa, jossa pyydettiin arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista muun kuin sukupuolten (mm. iän, työsuhdemuodon, terveydentilan, syntyperän, seksuaalisen suuntautuneisuuden, uskonnon ym.) välisen yhdenvertaisuuden puolesta.

12 väittämää tuli arvioida viisiportaisessa vastausvaihtoasteikossa välillä Täysin eri mieltä – Täysin samaa mieltä. Eniten samaa mieltä (täysin tai osittain samaa mieltä) oltiin väittämien kanssa kohdissa Erilaisten henkilöiden välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin (72 %), Erilaisilla henkilöillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet (70 %) ja Esimieheni kohtelee erilaisia henkilöitä yhdenvertaisesti (70 %).

Eniten eri mieltä (täysin tai osittain eri mieltä) oltiin väittämien kanssa kohdissa Työntekijöiden palkkaus on oikeudenmukainen (44 %), Eri taustaisiin henkilöihin kohdistuu erilaisia odotuksia (37 %) ja Kaikki työntekijät voivat osallistua yhtä lailla päätöksentekoon (32 %).



Kuva 5. Muun kuin sukupuolten välisen yhdenvertaisuuden kokeminen (Tasa-arvokysely 2020)

3.6 Perhevapaat sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

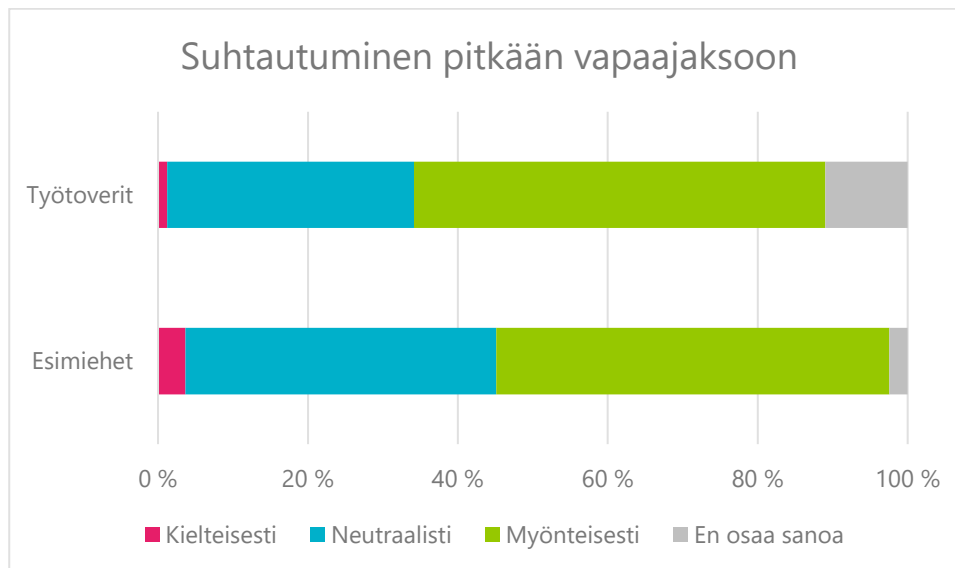
Tilapäistä hoitovapaa lapsen sairauden takia käytti vuoden 2019 aikana vähintään kerran 40 naista ja 14 miestä. He edustavat 11 % Työterveyslaitoksen henkilöstöstä. Muita perhevapaita (äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa) käytti vuoden 2019 aikana seitsemän prosenttia Työterveyslaitoksen henkilöstöstä.

Työterveyslaitoksella on lisätty työaikalukumia reilusti verrattuna edellisen Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen aikana voimassa olleeseen tilanteeseen. Aiemmin aamuliukuma oli klo 7-9, ja iltaliukuma klo 15-18. Vuonna 2018 voimaan tulleen uudistuksen myötä aamuliukuma on klo 6-10 ja iltaliukuma klo 14-21.

Liukuma-ajan pidentyminen antaa nyt paljon enemmän liikkumavaraa työn ja muun elämän aikataulujen sovittamiseen. Tämän asia oli erityisen merkityksellinen myös Tasa-arvokyselyn toteuttamisen aikana keväällä 2020, jolloin osa työntekijöistä joutui poikkeusolojen takia omien töiden ohella huolehtimaan etäkoululaisista tai pienistä lapsista. Vuoden 2020 Tasa-arvokyselyssä 92% vastaajista ilmoitti, että työaika joustaa yksilöllisten tilanteiden vaatiessa. Työterveyslaitoksella tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista myös muilla yksilöllisillä joustoilla, kuten etätyö, säästövapaat ja lomarahojen vaihtaminen vapaaksi. Vuoden 2019 VM Baro-kyselyssä "Voin sovittaa yhteen työni ja yksityiselämäni"-väittämän kanssa Työterveyslaitoksen 354 vastaajasta 88% oli samaa tai täysin samaa mieltä.

Vuoden 2020 tasa-arvokyselyssä pitkän vapaajakson ilmoitti pitäneensä 82 vastaajaa. Heiltä tiedusteltiin miten työtoverit ja esimiehet ovat suhtautuneet pitkään vapaajaksoon (kuten opintovapaa, vuorotteluvapaa, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaa). Vastaajien mukaan esimiehet ja työtoverit olivat pääsääntöisesti suhtautuneet pitkään vapaajaksoon neutraalisti tai myönteisesti.

Esimiesten suhtautumisen pitkään vapaajaksoon arvioi myönteiseksi 52%, neutraaliksi 41% ja kielteiseksi 4% vastaajista. Työtovereiden suhtautumisen pitkään vapaajaksoon arvioi myönteiseksi 55%, neutraaliksi 33% ja kielteiseksi 1% vastaajista.



Kuva 6. Esimiesten ja työtovereiden suhtautuminen pitkällä vapaajaksolla olemiseen (%) (n =82), Tasa-arvokysely 2020

3.7 Epäasiallinen kohtelu

Epäasialliseksi kohteluksi tulkitaan yleensä hyvien tapojen vastainen, toistuva vastuuton työkäyttäytyminen, joka vaarantaa terveyden. Työterveyslaitoksella on käytössä toimintamalli, jossa on ohjeistus kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Työterveyslaitoksella on nollatoleranssi kiusaamisesta ja epäasiallisen kohtelusta. Työterveyslaitoksella pyrimme tietoisesti rakentamaan tasa-arvoista ja oikeudenmukaista työyhteisöä, jossa taataan työntekijöiden henkinen ja fyysinen turvallisuus ja hyvinvointi sekä työrauha. (Lankinen 2010: Työtie -epäasialliseen kohteluun puuttumisen opas)

Vuoden 2020 Tasa-arvokyselyssä tiedusteltiin eriarvoisesta kohtelusta, syrjinnästä ja häirinnästä kuusikohtaisessa kysymyslistassa kyllä ja ei -vastausvaihtoehdoin. Kyllä-vastaus tuli 80 kertaa. Yksi vastaaja on voinut vastata yhteen tai useampaan kohtaan kyllä. Eniten kyllä -vastauksia tuli väittämiin: Vaikeuttanut työnteokoasi epäasiallisella kohtelulla 16 % (vuonna 2013 21 %), Kohdellut sinua siten, että koet sen toistuvana ja pitkään jatkuvana kiusaamisena 5 % (vuonna 2013 12 %), Pyrkinyt tietoisesti eristämään sinut työyhteisöstä 5% (vuonna 2013 11%). Kysymysasettelussa tai koko kyselyn

alkuesittelyssä ei pyydetty ajattelemaan mitään tiettyä ajanjaksoa, joten on mahdollista, että vastausten joukossa on myös hyvin vanhoja tapauksia.

Taulukko 3. kysymykset epäasiallisesta kohtelusta (Tasa-arvokysely 2020)

Onko joku Työterveyslaitoksella	Kyllä	Ei
1. Pyrkinyt tietoisesti eristämään sinut työyhteisöstä	5 %	95 %
2. Vaikeuttanut työnteokoasi epäasiallisella kohtelulla	16 %	84 %
3. Kohdellut sinua siten, että koet sen toistuvana ja pitkään jatkuvana kiusaamisena	5 %	95 %
4. Uhkaillut sinua tai käyttäytynyt sinua kohtaan väkivaltaisesti	1 %	99 %
5. Puhunut kaksimielisyyksiä tai pitänyt esillä seksuaalisväritteistä materiaalia, jotka koet loukkaaviksi	1 %	99 %
6. Lähestynyt sinua ahdistavalla tai vastentahtoisella tavalla	2 %	98 %

3.8 Yhteistoimintaneuvotteluiden toimenpiteet henkilöstöön

Työterveyslaitoksella jouduttiin vuosina 2018-2019 käymään kahdet irtisanomisiin johtaneet YT-neuvottelut. Ensimmäisen koskien Koulutus ja infra -salkun tilaryhmää ja sen jälkeen laajemmin aluksi koko Työterveyslaitosta koskien, johtuen heikentyneestä taloustilanteesta. Näiden YT-neuvotteluiden seurauksena päädyttiin irtisanomaan yhteensä 27 henkilöä. Irtisanottujen henkilöiden keski-ikä oli 48 vuotta. Koko Työterveyslaitoksen henkilöstön keski-ikä oli 47,5 vuotta. Irtisanotuista miehiä oli 33% ja naisia 67%. Työterveyslaitoksen koko henkilöstön sukupuolijakauma oli miehiä 27% ja naisia 73%.

4 Edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisen tarkastelu

Palkkaus

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Seurannan mittarit ja toteutuminen
Palkkauksessa ei ole syrjiviä tekijöitä	Seurataan sukupuolen mukaan kokonaispalkkoja ja henkilökohtaisia lisiä nimikeryhmitasolla.	Palkkaustyöryhmä, tasa-arvoryhmä, HR, johto	Erillistarkastelu ryhmissä, joissa sukupuolten keskipalkkojen ero on suurempi kuin 10 %. <i>Nimikeryhmien palkkavertailua on tehty vuosittain. Joka vuosi on löytynyt nimikeryhmiä, joissa naisilla on palkka vähintään 10% pienempi kuin miehillä. Nimikeryhmien muutosten takia täydellinen vertailu aiempiin vuosiin ei ole mahdollista. Palkkauksessa voi olla edelleen syrjintää sukupuolen takia.</i>
	Tarkastellaan nimiketasolla, onko palkkauksessa syrjiviä tekijöitä esim. koulutuksen perusteella.	HR	<i>Palkkaustyöryhmä on aloittanut työnsä 2018, työ on yhä kesken.</i>
Lisätään tietoa palkkausjärjestelmästä ja palkan määräytymisen kriteereistä.	Laaditaan perehdytykseen laajempi tukimateriaali, joka on kaikkien käytettävissä.	HR, esimiehet, perehdyttäjät	Henkilöstökyselyn kysymys "Palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys" <i>Kysymys on mukana VM Baro -kyselyssä. Vuosien varrella on pidetty tietoiskuja palkkauksesta. Viimeisimmän VM-baron vastauksista ilmenee, että vain 28% oli täysin samaa mieltä/ samaa mieltä, että palkkauksen perusteet ovat ymmärrettäviä.</i>
	Koulutetaan esimiehiä palkkausperusteista sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta palkitsemisessa.	Esimiehet, johtajat	Koulutukseen osallistuneiden osuus esimiehistä. <i>Esimiehiä on koulutettu tarpeen mukaan ja pyynnöstä.</i>

Urakehitys

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Seurannan mittarit ja toteutuminen
Tuetaan henkilöstön mahdollisuuksia urakehitykseen.	Jokaisen henkilön kanssa käydään kehityskeskustelu, jossa keskitytään työhön, kehittymiseen,	Esimies, koko henkilöstö	Toteutuneet kehityskeskustelut vuosittain. <i>Kehityskeskusteluja on käyty, mutta kaikkia ei ole todennäköisesti kirjattu HR-järjestelmään. Vuonna 2019 oli 324 HR-järjestelmään vietyä kehityskeskustelua.</i>

	kiinnostuksiin ja mahdollisesti myös yksityiselämän ja työelämän rajapintaan liittyviin kysymyksiin.		
	Tehtävänkuissa ja nimikemuutoksissa arvioidaan tehtävässä tarvittava osaaminen ja tutkintotaso	HR, johtajat	Laaditaan mallitehtävänkuvia, joissa huomioidaan muodollisen pätevyyden vaatimukset. <i>Mallitehtäväkuvia on lisätty ja päivitetty vuosien saatossa. Palkkaustyöryhmän, joka aloitti toimintansa maaliskuussa 2018, tavoitteena on uudessa palkkausjärjestelmässä luoda kattavat mallitehtävänkuvat, jossa huomioidaan tarvittava osaaminen ja tutkintotaso.</i>
	Kiinnitetään huomiota työntekijöihin, joiden nimikkeessä tai tehtävän vaativuudessa ei ole tapahtunut muutosta pitkään aikaan.	Esimiehet, HR	HR tuottaa esimiehille taustaksi tietoa työntekijöistä, joiden urakehityksen ohjaamiseen esimiesten on syytä kiinnittää huomiota. Kehityskeskustelulomakkeesta tehdään esimiehelle muistutus, mikäli tehtävänkuvaa ei ole päivitetty. <i>Esimiehet ja HR jatkoivat urakehityksen ohjaamista. Tehtävänkuvien tilanteiden systemaattinen tarkastelu on aloitettu vuonna 2019.</i>
Vakinaistamiset perustuvat työtehtävien luonteeseen eikä niissä syrjitä mitään ryhmää.	Seurataan vakinaistettujen työsuhteiden toteuttamista vuositasolla	Esimiehet, johtajat	Raportti vuosittain vakinaistettujen työntekijöiden määristä ja taustatiedoista (sukupuoli, ikä) <i>Vuosittainen raportointi on toteutettu. Esim. vuonna 2019 vakinaistettiin koko talon tasolla (aiemmin määräaikaissa työsuhteissa olleita, ei suoraan vakinaiseen työsuhteeseen tulleita) erilaisiin työtehtäviin sekä naisia että miehiä yhteensä 13 henkilöä. 31.12.2019 tilanteessa henkilöstöstä 86 % oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.</i>

Työuran eri vaiheet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Seurannan mittarit ja toteutuminen
Luodaan uusia käytäntöjä työn ja perheen yhteensovittamiseen.	Sovelletaan Työterveyslaitoksessa omassa tutkimus- ja kehittämistoimintamme kehitettyjä	HR	Järjestetty esimieskoulutus perhemyönteisistä käytännöistä henkilöstön työn ja perheen yhteensovittamisen parantamiseksi ja tasapuolisuuden lisäämiseksi.

	perhemyönteisiä käytäntöjä		<i>Perhemyönteisistä käytännöistä on järjestetty esimieskoulutusta. Aiempaa laajemmat työaikajoukot otettiin käyttöön 1.2.2018 alkaen.</i>
Huomioimme työntekijöiden työuran eri vaiheiden sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen.	Esimiehet sopivat yhteydenpidon tavat henkilön ollessa pitkällä vapaalla (kuten perhevapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa, hoivavapaa omaisen tai läheisen henkilön hoitamista varten).	Esimiehet	<i>Päivittäisen esimiestyön osa-alue.</i>
	Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät työaikajärjestelyt ja töistä poissaolot eivät vaikuta uralla etenemiseen.	Esimiehet, johtajat	<i>Päivittäisen esimiestyön osa-alue.</i> <i>Vuonna 2020 toteutetussa tasa-arvokyselyssä pitkällä vapailla olleista:</i> <ul style="list-style-type: none"> • 72% ilmoitti, ettei pitkien vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaan tai työtehtävään • 10 % vastasi, että pitkien vapaiden käyttö on nähty ansiaina • 10 % vastasi, että työtehtävät olivat muuttuneet poissaolon aikana • 5 % ilmoitti vapaiden käytön haitanneen asemaa • 3 % ilmoitti, että palatessa työtehtäviä ei enää ollut
Tuetaan isien perhevapaiden käyttöä	Selvitetään mahdollisuudet maksaa palkka isyysloman ajalta (9 viikkoa)	HR, TES-ryhmä	Isyysvapaan palkallisuus. Pidettyjen isyysvapaiden määrä ja kesto. <i>Työehtosopimuksessa 1.2.2018 alkaen isyysvapaa on palkallinen 6 arkipäivän osalta. Pidettyjä perhevapaita on käsitelty tämän suunnitelman kappaleessa 3.6.</i>
Vahvistetaan keski-ikäisten ja eläkeikää lähestyvien työn imua ja työkykyä.	Järjestetään Työuran uurtaja ja/tai Työn imua uran seniorivaiheeseen – valmennukset	HR	Valmennukseen osallistuneiden määrä ja palaute valmennuksen vaikutuksista omaan tilanteeseensa. <i>Työuran uurtaja -koulutusta on järjestetty 2017-2018.</i>

Yhdenvertainen kohtelu

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Seurannan mittarit ja toteutuminen
Lisätään tietoa tasa-arvo- ja	Julkaistaan Intossa ajankohtaisia tietoja.	Tasa-arvoryhmä	Inton sivuston laajuus, keskustelujen aktiivisuus.

yhdenvertaisuusasioista			<p>Suunnitelmakaudella ylläpidettiin Intrassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussivua ja siellä julkaistiin ajankohtaisia uutisia. Keväällä 2020 toteutettiin tasa-arvokysely ja tuloksista uutisoitiin Tietoa työtisläiselle -infossa ja Intra-uutisessa.</p> <p>Loppuvuonna 2019 avattuun uuteen intraan perustettiin uusi sivu tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.</p> <p>Saavutettavuudesta järjestettiin kaksi koulutusta keväällä 2020.</p> <p>Tarpeen mukaan järjestetty salkkukohtaisesti keskusteluja.</p>
	Tuodaan esimieskoulutuksissa esiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita (ml. uusimmat lakimuutokset)	Tasa-arvoryhmä	<p>Koulutukseen osallistuneiden osuus esimiehistä.</p> <p>Mm. esimieskoulutuksessa keväällä 2020 käyty läpi työtiemallin mukaista epäasialliseen kohteluun puuttumista.</p>
Seurataan yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toiminnan toteutumista työyhteisössä	Toteutamme tasa-arvokyselyn henkilöstölle kolmen vuoden välein ja seuraamme sen avulla tasa-arvon toteutumista.	Tasa-arvoryhmä	<p>Kyselyn tulokset ja vastausaktiivisuus.</p> <p>VM Baron vuoden 2016-2019 kyselyissä täysin samaa mieltä tai samaa mieltä väittämän "sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni" kanssa oli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vuonna 2016 71%, - vuonna 2017 69%, - vuonna 2018 72% - vuonna 2019 73% vastaajista
Parannetaan ikätasa-arvon seuraamista	Pyritään saamaan ikätasa-arvon toteutuminen mukaan kyselyihin.	HR	<p>Kyselyn tulokset ja vastausaktiivisuus.</p> <p>Ei vielä toteutunut, ehdotettu mukaan VM Baro -kyselyyn.</p>
Työntekijälähtöisiä joustoja hyödynnetään elämäntilanteesta tai omasta terveydestä ja työkyvystä johtuvien tarpeiden vuoksi.	Jaetaan työntekijöille ja esimiehille tietoa työjärjestelyistä ja työolosuhteiden mukautuksista, jotta työntekijä voi mahdollisuuksien mukaan jatkaa työssä.	HR, esimies, työterveyshuolto	<p>Osatyökykyisen ratkaisuna käytetyt työaikajoustot, työn muokkaaminen tai korvaava työ (toteutusten määrä).</p> <p>Koko henkilöstölle suunnatut työaikajoustot helpottivat työssä selviytymistä myös silloin kun terveydentila, vamma tai elämäntilanne sitä vaati. Esimiehet ja työntekijät ovat saaneet neuvontaa työaikajoustoista ja muista työaikajärjestelyistä tarvittaessa. Sairausloman vaihtoehtona on korvaavan työn mallin mukainen työ. Työhön</p>

			<i>paluussa on hyödynnetty osasairauspäivärahaa ja työkokeilua. Työtilojen suunnittelussa on otettu huomioon esteettömyys ja tilojen muunneltavuus.</i>
Lisätään osatyökykyisten osallistumista työhön.	Pyritään löytämään sopiva työratkaisu kaikille omaan henkilöstöön kuuluville.	Esimies, työterveyshuolto, HR	<i>Kelan osasairauspäivärahajaksoja on hyödynnetty. Myös osatyökyvyttömyyseläkettä on haettu tarpeen mukaan.</i>
	Pyritään tarjoamaan työhön osallistumisen mahdollisuuksia myös työkokeilun tai muun vastaavan järjestelyn kautta muille kuin omaan henkilöstöön kuuluville.	Esimies, HR	<i>Työterveyslaitoksella on ollut työkokeilussa henkilöitä muualta.</i>
Yksilöiden erilaisuus ja monimuotoisuus nähdään mahdollisuuksia tarjoavana voimavarana työssä ja työyhteisössä.	Työyhteisöissä haetaan aktiivisesti tapoja hyödyntää yksilöiden erilaisuutta ja toiminnan monikulttuurisuutta.	koko henkilöstö	<i>Työaikajoustot ovat käytössä mittarin mukaisesti. Lisäksi Meidän työpaikka -projektissa kehitetään yhteistyötä ja myönteistä organisaatiokulttuuria sekä tunnistetaan monipuolisesti osaamisia.</i>
	Julkaistaan vuosittain Työterveystilinpäätös, jonka avulla ylin johto voi tehdä päätöksiä henkilöstön hyvinvoinnin ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi.	HR	Raportointi vuosittain ja sen perusteella johtoryhmän tekemät johtopäätökset. <i>Henkilöstökertomus (ent. Työterveystilinpäätös) on tehty vuosittain ja raportoitu johtoryhmälle.</i>
Ketään ei syrjitä tai aseteta epäedulliseen asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteetin, ikänsä, vakaumuksensa, etnisen taustansa, terveydentilansa tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.	Otetaan huomioon eri kielitaustat yhteisessä keskustelussa. Varmistetaan tiedonkulku ja osallistumismahdollisuus englanniksi tarkoituksenmukaisella tavalla.	Viestintä, esimiehet	<i>Suunnitelmakaudella sisäisessä viestinnässä on osaan ilmoituksista lisätty englanninkielinen versio suomenkielisen perään tai ainoastaan englanninkielisenä. Osa asioista on lisätty suoraan Briefly in English –osioon. Vuonna 2020 käyttöön tulleessa uudessa intrassa ei tällä hetkellä ole englanninkielistä osiota, sillä sitä ei ole koettu tarpeelliseksi.</i>
	Intrassa on ajantasainen ohje häirinnän ja	HR, esimiehet	<i>Vanhassa intrassa esimiehen ABC:ssä henkilöstöjohtaminen, ongelma ja erityistilanteet -</i>

	epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Esimiehet puuttuvat välittömästi epätasa-arvoiseen kohteluun (nollatoleranssi).		<i>sivulla on ohjeistus. Sivulta löytyy myös Työtie -opas kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi Työterveyslaitoksessa. Vanhassa intrassa ollut aineisto otetaan talteen ja päivitetään soveltuvien osin esimiesten hyödynnettäväksi.</i>
Työterveyslaitoksen henkilökunta toteuttaa yhdenvertaisuuden periaatetta myös asiakaskontakteissa ja sidosryhmäyhteistyössä.	Asiakkaita, yhteistyökumppaneita tai muita Työterveyslaitoksen sidosryhmien edustajia ei syrjitä tai kohdella eriarvoisesti iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.	koko henkilöstö	<i>Osa päivittäistä yhteistyötä. Saavutettavuuteen on kiinnitetty huomiota mm. muistuttamalla mikrofonien käytöstä koulutuksissa. Kesällä 2020 päätoimipisteen pääovi on moottoroitu ja lisätty inva-painike oven avaamiseen.</i>

5 Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2021-2025

Yhdenvertainen kohtelu

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit
Ketään ei syrjitä tai aseteta epäedulliseen asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteetin, ikänsä, vakaumuksensa, etnisen taustansa, terveydentilansa tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.	Syrjintä- ja häirintätapauksiin puututaan laatuohjeen toimintamallin mukaisesti	Esihenkilöt	VM Baro-kyselyn kysymykset havaitusta ja koetusta häirinnästä työyhteisössä suhteessa aiempiin vuosiin. (Vuonna 2019 92% ei ollut havainnut häirintää ja 96,5% ei ollut kokenut häirintää)
Tasaisin väliajoin tietoa Työterveyslaitoksen henkilöstön kokemasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	Tasa-arvokyselyn tekeminen vähintään viiden vuoden välein	Tasa-arvoryhmä	Toteutunut tasa-arvokysely
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaikille työntekijöille tiedossa/saavutettavissa	Suunnitelmasta informoidaan koko henkilökuntaa ja se on kaikille luettavissa. Vuosittain, vuosiarvioinnin yhteydessä tiedotetaan henkilöstöä	Tasa-arvoryhmä	Toteutunut tiedotus
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaikille työntekijöille tiedossa/saavutettavissa	Suunnitelmasta kerrotaan uusien työntekijöiden työsuojeluperehdytyksessä	Työsuojeluvaltuutetut	Toteutunut perehdytyksessä
Edistetään sukupuolineutraalin ja sukupuolitietoisen toimintakulttuurin toteutumista	Avataan keskustelu Esimies-termin käytöstä luopumisesta ja sille sopivan sukupuolineutraalin vastineen käyttöönottamisesta henkilöstön kanssa ja viedään asia keskusteltavaksi johtoryhmään. Kysytään henkilöstöltä mielipidettä termivaihtoehdoista. Selvitetään esimies-termin mahdollisen muuttumisen yhteydessä tarvittavia päivitystoimenpiteitä.	Tasa-arvoryhmä, HR, johtoryhmä	Selvitystyö tehty, henkilöstöä kuultu ja johtoryhmä keskustellut aiheesta

Palkkaus

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit
Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Seurataan vuosittain sukupuolten kokonaispalkan keskiarvoja nimikeryhmittäin	HR ja esihenkilöt	Erillistarkastelu ryhmissä, joissa sukupuolten keskipalkkojen ero on suurempi kuin 10%
Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Esihenkilöille järjestetään palkkatasa-arvotyöpaja, jossa etukäteistehtävänä työntekijöiden palkkaerojen tarkastelu	HR ja esihenkilöt	Toteutunut työpaja
Lisätään tietoisuutta palkkausjärjestelmästä ja palkan määräytymisen kriteereistä	Laaditaan palkkausjärjestelmästä helposti ymmärrettävä visuaalinen esittely	HR ja graafikko	Toteutunut esittely
Työstä suoriutumisen arviointi on yhdenvertaista ja tasa-arvoista	Selkeästi esitetty tieto siitä miten suoriutumisen perusteet muodostuvat	HR ja esihenkilöt	Toteutunut tiedottaminen perusteista

Urakehitys

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit
Urakehityksen mahdollisuus toteutuu	Tehtäväkuvat kaikille ajan tasalle. Tehtäväkuva tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti esim. kehityskeskusteluiden yhteydessä	Esihenkilö, koko henkilöstö	Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla
Urakehityksen mahdollisuus toteutuu	Tieto urakehitysmahdollisuuksista on saatavilla koko henkilöstölle. Jokaisen henkilön kanssa käydään kehityskeskustelu	Esihenkilö, koko henkilöstö	Toteutuneet kehityskeskustelut vuosittain

Esteettömyys ja saavutettavuus

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit
Varmistetaan että työpaikan yhteiset tilat ovat esteettömiä	Toteutetaan esteettömyyskartoitus kaikissa toimipisteissä. Tehdään tarvittavat korjaavat toimenpiteet.	Työsuojelupäällikkö ja kiinteistöpäällikkö	Esteettömyyskartoitukset tehty toimipisteissä
Työterveyslaitoksen henkilöstö tiedostaa saavutettavuusasioiden huomioimisen tärkeyden	Järjestetään henkilöstökoulutusta saavutettavuudesta	Henkilöstökoulutus, koko henkilöstö	Henkilöstö koulutettu. Lisätään mittari saavutettavuuden merkityksestä seuraavaan tasa-arvokyselyyn
Varmistetaan esteettömät kokouskäytännöt sisäisissä ja ulkoisissa tilaisuuksissa, sekä selkeät toimintatavat esim. mikrofonin käyttö, luettavuus (punavihersoikeus, fonttikoko)	Tiedotus kokouskäytännöistä, käytettävissä olevista työkaluista sekä esitysaineisto on toteutettu saavutettavuus huomioiden	Koko henkilöstö, henkilöstökoulutus	Henkilöstö koulutettu, asiakastytyväisyys: poikkeamat esteettömyydestä käsitelty ja korjaukset tehty

Asiakkaat ja yhteistyökumppanit

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit
Tasa-arvo huomioidaan strategisissa hankkeissa	Strategisten hankkeiden sukupuolivaikutusten arviointi	Projektipäälliköt	Sukupuolivaikutusten arviointiin liittyvä ohje on julkaistu ja arviointia tehdään sen mukaisesti strategisissa hankkeissa.
Työterveyslaitoksen asiakkaille suunnattu viestintäaineisto on tuotettu saavutettavuus huomioiden	Saavutettavuuskoulutuksia/tietoa säännöllisesti tarjolla koko henkilöstölle.	Brändi-salkku ja kaikki asiakastyötä tekevät	Saavutettavuus toteutuu. Ohjeistusta on saatavilla henkilöstölle.

6 Lähteet

Työterveyslaitoksen Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016-2020

VM Baro -kyselyt henkilöstölle 2014-2019

Tasa-arvo-kyselyt henkilöstölle 2013 ja 2020

Työterveyslaitosta koskeva työehtosopimus

Työtie -epäasialliseen kohteluun puuttumisen opas – Lankinen 2010

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325